

ベル・システムにおける労使関係の展開

——労働組合CWAの成立過程を中心として（一九三五—一九五〇年）——

山 口 一 臣

一 序

本稿は、一九八四年の企業分割まで世界最大企業（資産規模）であり、アメリカ電話事業をほぼ独占的に支配していたATTおよびその傘下企業を含むベル・システムと、そのベル・システム内最大の労働組合CWA（Communications Workers of America、全米通信労働者組合⁽¹⁾）との関係を明らかにしようとするものである。ベル・システムにおける労使関係は不良であるとのCWAの勧告に従い、アメリカ上院の労働公共福祉委員会は一九五〇年二月、その実態を調査するために小委員会を結成した。そして、同年八月一〇日から九月一日にかけて一日間に及ぶ公聴会を開き、これには労働者側からCWAのJ・A・バーン委員長をはじめとして五人、ベル・システム側からATT人事担当副社長W・C・ボレニウス、同財務担当副社長C・F・クレイグをはじめとして七人の証人が出席し、一、〇〇〇ページ以上にのぼる証言（以下、Hearingsと略す⁽²⁾）を得た。その内容は、翌一

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

九五一年二月二七日に Report of the Committee on Labor and Public Welfare United States Senate, *Labor-Management Relations in the Bell Telephone System* (以下、Reportと略す)と題して公刊されたが、これらは、ベル・システムにおける労使関係を知るうえで基礎的文献となった。

ベル・システムにおいて労働組合運動が活発化するのには、一九三五年のワグナー法の制定、一九三七年の最高裁におけるその合憲判決以後のことであるが、それ以前の専制的・温情的労使関係から、一九三五年におけるCWAの前身NFTW (National Federation of Telephone Workers, 全国電話労働組合連合)の結成、一九四六年のバーン・クレイグ協定、一九四七年のCWA結成、そして一九四九年におけるCWAのCIO加盟等を通じ次第に集团的・協調的労使関係へと転換していった。しかし、賃金、年金等の具対的団体交渉においては、依然としてATTの支配力は大きかったのである。周知のごとく、ベル・システムの製造子会社WE社のホーソン工場は人事管理研究のメッカであり、またニュージャーシー・ベル電話運営子会社社長C・I・バーナードはその後の組織論研究に多大の貢献をなしたが、ベル・システムにおいて従業員との直接的関係はともかく、これら従業員を代表する労働組合との関係は必ずしも良好ではなかったのであり、本稿によってその実態と要因が明らかにされるであらう。

- (1) CWAは、アメリカ電話事業における支配的労働組合であり、一九五〇年当時、ベル社の組合有資格の従業員五五万人のうち三〇万人以上を代表し、その組合員は四六州にまで広がっていた。しかも、各ベル社の営業、会計、技術部門の従業員ばかりでなく、通信部門の電話交換手、工場作業員等、あらゆる階層の従業員を含んでいた。このCWAはCIOに属する全国組合団体で、三九の地域 Division を通じて運営されており、各 Division はそれぞ

れベル・システム内各社の団体交渉単位を構成していた。従来、団体交渉の権限はこれら地域 Division に集中していたが、一九五一年のCWA内部機構改革以後、組合の意思決定機関としての地域 Division は排除され、団体交渉権限は中央の全国組合に集中するよう変更がなされた。

- (2) Hearings before the Subcommittee on Labor-Management Relations of the Committee on Labor and Public Welfare, *Labor-Management Relations in the Bell Telephone System*, Government Printing Office, 1950.

二 ベル・システムにおける労働組合の成立過程

(1) ワグナー法以前の電話労働組合運動

図表1は、一般経済情勢ならびにアメリカ労働運動全般との関連で、ベル・システムの労働運動略史を示したものである。それによって明らかなく、アメリカにおける労働運動は一七九〇年代に始まったが、その一〇〇年後の一八九〇年代は、アメリカ労働者の組織化にとってまだ満足すべき時代とはいえなかった。組合には約四〇万人の労働者が加入していたが、それは非農業俸給生活者の約四％にすぎなかった。電話事業に関していえば、一八九一年設立の全国電気労働者友愛組合 (National Brotherhood of Electrical Workers) と称する A F L (American Federation of Labor. アメリカ労働総同盟、一八八六年に成立) 加盟の職能別組合 (craft union) があつたが、それは、一八九七年にカナダの会員を併合した時、国際電気労働者友愛組合 (International Brotherhood of Electrical Workers, 以下 I B E W と略称する) と名称変更して今日に至っている。この電気工組合 I B E W の会員

ベル・システムにおける労使関係の展開

ペン・シベチヤと米英海運の盛衰

図表 I ベル・システムの労働運動略史

一般経済情勢	アメリカ労働運動	ベル・システム	労働組合
1861—65年 南北戦争	1792年 フライデルフアイアで最初の労働組合 1869年 労働騎士団	1876年 A. G. ベルの電話特許 1880年 フォニカソン・ベル社 (A T T前身)の成立	1891年 N B E W 1897年 I B E W
1914—18年 第一次大戦	1886年 A F Lの結成 1918年 戦時労働委員会 (N W L R) 〈職能別組合の衰退〉	1913年 企業年金制度・第一次反トラスト訴訟 1915年 従業員持株制度	1919年 Company union
1929年 大恐慌	〈会社組合の時代〉	1921年 9 フル配当の開始 1932年 人員削減 賃金カット	
1935年 ロジナー法制定 1937年 最高裁の合憲判決 1939—45年 第二次大戦	1935年 C I Oの結成 1942年 N W L Rの成立 〈産業別組合の時代〉	1934年 通信法の成立・F C Cの設立	1939年 N F T Wの結成 1944年 デイトン・ストライキ 1946年 ベーソ・クレイグ協

1947年 タフト・ハートレー法

1947年 初の全米電話スト
CWAの結成
1948年 3—2 契約
1949年 CWAのCIO加盟
1951年 CWAの機構改革

1955年 AFL・CIOの合
同

1972年 雇用機会均等法

1957年 バターン交渉方式の
採用
1974年 中央交渉方式の採用
1983年 8月7日—28日スト
ライキ
1984年 企業分割

は、電話事業において架線工やケーブル接続工等の仕事を獲得し、一八九八年にはインディアナポリスの New Telephone Co. の 一日九時間労働と三〇分ごとの超勤割増手当を要求して最初の公式の労働協約を結んだ。ベル社との最初の労働協約は、一九〇〇年にニューヨーク州バッファローで締結されたが、その一カ月後にはストライキに突入し、一般に、IBEWはベル社より独立電話会社と良好な関係を保持していた。これは、結成後間もないIBEWが、自らの限られた資金と労力を強大なベル・システムよりも、むしろ独立系に集中的に使用する方が得策であると考えたためと思われる。

その後一九一〇年頃まで、全米各地で電話労働者によるストライキが局地的に散発したが、IBEWが電話交換手を組合員とすることを考えたのはこの頃であった。従来、ほとんど男性電気工で占められていたIBEWと

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

しては、女性を中心とする電話交換手は離職率が高く、永続的組合活動にマイナスであるとの理由で当初これに反対であったが、一九二二年にボストンでIBEW内に電話交換手による最初の組合が結成され、以後一九一八年頃までに彼女らの組合加入は急増し、この交換手問題はIBEW内部における最重要課題となった。それは、連邦政府の産業関係委員会 (U.S. Commission on Industrial Relations) が既に第一次大戦中の一九一五年に、アメリカの労働状況について広汎な調査を行っていたが、そこで、若手女性の電話交換手たちの賃金、労働時間、夜勤等に関する労働条件が最悪であるとの報告がなされたことも関連している。⁽¹⁾

第一次大戦の勃発とともに、アメリカではIBEWに限らず労働組合活動全般が活発に展開されたが、それは、戦時下の労働不足と、ウイルソン大統領が従来のもよりも組合の組織に対して好意的行政を行ったことによる。しかし、同大統領が一九二〇年に病にたおれ、政権が共和党にうつると、連邦政府は大戦の終結もあって組合主義を弾圧する政策に転じ、その一方で、大戦中の物価騰貴によって生計費指数は戦前の倍にはね上ったため、この時期は各産業でストライキがピークに達していた。ベル・システムでも一九一九年四月、ニューイングランド全域を巻込んだ一大ストライキが発生し、電話交換手を中心にIBEWに属する保線工、ケーブル接続工、修理工など約一五、〇〇〇人のベル従業員が五日間にわたり電話サービスを不通にした。このような情勢の下で、組合の影響力を電話会社の中から排除しようとしてベル社が採った手段は、いわゆる会社組合 (company union) の導入であった。これは、第一次大戦直後から大恐慌を経たワグナー法実施までの時期にかけて、アメリカのあらゆる巨大産業企業で専ら資本家ないし経営者の全面的主導により、一企業または一工場内に作られた従業員代表制度 (employee representation plan) を意味する。ベル・システムにおいても、一九一九年六月の郵政

長官 A・S・バールソン (Albert Sidney Burleson) による指令、すなわち「電話会社の従業員は、個人として、あるいはみずからが選出した代表者からなる委員会を通じて集団として、交渉を行う権利をもつべきである」に対応して、同年七月から、A T T 副社長 E・K・ホール (E. K. Hall) の指導の下に、この会社組合が正式に導入された。そして長距離従業員組合 (Long Lines Employees' Association) のほか、イリノイ・ベル電話従業員組合 (Illinois Bell Telephone Employees' Association)、マシーングランド電話交換手組合 (New England Telephone Operators' Association) など、電話運営子会社ごとに組合員五、〇〇〇人前後で相次いで結成されていった。A T T 側は一九一九年度の年次報告書の中で、「会社組合は、経営者と従業員の間の親密でインフォーマルな接触を確保する実践的プランを提供した」としてそれを高く評価していたが、当時 I B E W の電話交換手支部長であったジュリア・オコンナー (Julia O'Connor) 女史は、「A T T の従業員代表制度は、単に労働組合を回避する手段にすぎなかった」と批判している。いずれにしても会社組合は、第一次大戦直後に恐慌と労働争議の頻発に直面したアメリカ資本主義企業が、一方において作業能率の向上を図り、他方において福利厚生施設の充実を促進しながら、終局的には定着性・帰属意識の高い有能な従業員の培養をはかることをねらいとし、「温情主義的労働関係維持のための手段」として創設したものである。しかし、組合会費の徴収が一切なく、その運営・最終決定権が常に経営者側にあったという点で、それは労働問題の真の解決とはならなかったが、その後一六年間にわたって存続したベル会社組合については、それ以後の電話労働運動にも多大の効果を保持していたのである。すなわち①ベル社の組合指導者に対して、組織運営の技能訓練の機会を与えたこと、②ベル労働者統一の障害となっていた地理的・業務的分断を克服し、連帯を強める役割を果たしたこと、③ベル従業員に会社組合の無力を痛感

ベル・システムにおける労使関係の展開

させ、ベル・システム全体にわたる組合組織の必要性を認識させたこと等であり、これらは大いに評価されるべきである。⁽²⁾

IBEWは、以上のごとき会社組合からの攻撃に加えて、内部の不和によっても重大な打撃を蒙った。ニュージーランドの電話会社所属のIBEW系男子組合員が、電話交換手部門に対抗して男子部門の確立を要求したが、それを拒否されたため、一九二〇年夏に新たにIBTW (International Brotherhood of Telephone Workers, 国際電話労働者友愛組合) を結成した。また一九二三年六月に、ニュージーランドにおいて賃金と労働時間についてストライキを行ったときも、圧倒的多数で支持されたストライキであったが、内部の不統一から多くの組合員はストに参加しなかったのである。ストは一カ月続き、その間IBTWの組合員がスト中の交換手に代って仕事をするといった事態も生じ、後にIBTWは、ニュージーランド・ベル電話会社のための会社組合と認められるようになった。一九二三年以降の期間は、電話産業の労働組合勢力はモンタナとシカゴで辛うじて命脈を保っていたにすぎず、ここに同産業における労使関係は、極めて未成熟な段階にあったといえるのである。

以上、一八九七年から一九三五年のワグナー法通過以前までの概観によって、この期にアメリカの電話事業には、労働者全体におよぶ強力な永続的組合組織が形成されるまでには至らなかったことが明らかとなったが、その要因として次の四点を指摘しておくことができるであろう。⁽³⁾

①電話事業の構造的および技術的特徴

ベル・システムは既に一九二〇年までに、ATTの株式所有とライセンス契約を通じて各地の電話運営子会社を支配下におさめ、アメリカ電話事業の独占的企業体となっていたが、それは、地域的な「電話市場独占」と「雇

用独占」が確保されていたことを意味する。つまり、ベル系電話運営会社では、労働者がストライキを起しても顧客を競争者に奪われるという不安がなく、またその労働者が例えば組合活動等を理由に解雇された場合、同一地域で電話労働者として再就職することが困難であったのである。その上、電話事業会社には常に技術革新の脅威が存在し、特に一九二〇年よりベル・システムに導入が開始された自動交換式電話システムは、一九三五年までにはほぼその半分の完成し、交換サービスに対するストライキや操業停止のインパクトを大幅に弱体化させることになった。

②電話労働者の地理的および業務的分断

一九二〇年当時、ベル系電話運営会社は全米四八州に五、七六七の電話交換局（一九三七年には六、九四五局）を持つており、長距離通話労働者も四二州にまたがる営業地域に分散していた。また電話会社は交換手をはじめとするブルーカラーや、会計・営業部門の事務系ホワイトカラーなど職種が多様で、しかもベル系労働者の六〇—七〇％が女性によって占められていたこと等は、電話労働者の組織的団結に対する重大な阻害要因となったのである。

③一九一三年にさかのぼるベル社の精巧な人事政策

ベル・システムは既に第一次大戦前から精巧な人事政策をすすめ、カフェテリアや休憩室のごとき企業内福利厚生施設を整備するとともに、一九一三年と一九一五年にそれぞれ開始された企業年金制度と従業員持株制度を保持していた。すなわちベル社の基本的人事政策は、従業員との直接的関係を重視し、反組合主義という点で當時の大企業の一般的な態度と軌を一にしていたのである。

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

④当時の中心的電話労働組合 I B E W の指導者たちの基本的考え

I B E W のヌーナン (Nouman) 所長らは、電話労働者をあくまでケーブル接続工、配線工、交換手等としてのみ考えたのであって、決して、産業意識の強い使用者たる A T T によって支配されている一つの産業の中に働いている労働者としては考えなかった。このように I B E W の指導者たちが産業別の意識を欠いていたため、I B E W 内の電話組合の歴史には、常に離脱と敵対組織と自治についての紛争が絶えなかった。電話労働者を永続的な効果的な組合に作りあげるといふ見地からすれば、産業全体にわたる巨大な組合建設というのが、独占的電話事業体と交渉するための唯一の可能な方法であったが、その意味で I B E W は大きな限界を有していたといえるのである。

(2) 組合主義の勃興と N F T W の成立

一九三〇年から一九四五年までの一五年間は、電話事業に限らずアメリカにおける労働組合運動が「温情主義的労使関係」から「集団的・協動的労使関係」を基盤とするものに転換するうえで極めて重要な準備期間であったが、特に一九二九—三三年の大恐慌と一九三五年の全国労働関係法 (National Labor Relations Act. 法案提出者の名をとって一般にワグナー法として知られる) の制定はその契機となった。図表Ⅱは、一九〇〇—五〇年における五年ごとのベル・システムの経営業績を示し、図表Ⅲは、そのうちベル所有電話機数、株主数、従業員数をグラフ化 (一九〇〇年の数値を一〇〇として指数化) したものである。それによって明らかごとく、大恐慌は電話事業にも次第に悪影響を与え、一九三一年にベル・システムの電話機数は史上初めて二九万二千台減少、翌一九三二年

図表Ⅱ ベル・システムにおける経営業績

(単位 1,000)

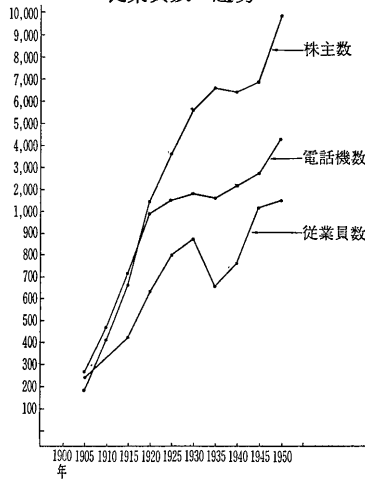
年次	ベル所有 電話機数	総 収 益	株 主 数	配 当 額	従業員数	賃金・給与
1900	835,911	46,086	10,000	7,894	37,067	28,875 (1902年)
1905	2,284,587	96,923	18,000	15,818	89,661	50,576 (1907年)
1910	3,933,056	164,245	41,000	25,161	121,310	
1915	5,968,110	232,721	66,000	32,897	156,294	99,454
1920	8,333,979	448,233	138,448	40,000	231,316	263,729
1925	12,035,224	736,648	362,179	93,243	293,095	381,857
1930	15,682,059	1,094,883	567,694	156,624	324,343	534,468
1935	13,573,025	934,371	657,465	183,145	244,599	387,264
1940	17,483,981	1,205,435	630,902	180,298	282,224	522,095
1945	22,445,519	1,978,418	683,897	187,961	396,567	910,929
1950	35,343,440	3,341,308	985,583	262,901	534,751	1,741,907

(出所) ATT の annual report および *The Statistical History of the United States, From Colonial Times to the Present*. prepared by the United States Bureau of the Census, 1970. pp.785—786. より作成。

にはさらに一六〇万台も減少し、それはアメリカ全体で一年間に電話機一〇台のうち一台が取外されたことを意味した。また、通話利用回数の減少と、丁度この時期には電話の自動化も急速に進み、一九三〇—三五年にかけて約八万名もの従業員が削減された。しかし、その一方でATTは、総収益が大幅に低下したにもかかわらず、株主に対し一九二一年以来の九ドル配当をこの時期にも死守して安定株主を確保する政策を打出し、これは不況の打撃を全面的に労働者にしわよせるものとして、彼らの企業忠誠心を著しく後退させていった。⁽⁴⁾

他方、一九三三年六月にルーズベルト大統領の署名により発効したNIRA (National Industry Recovery Act. 全国産業復興法) は、景気回復のための公正競争に関する諸条項と

図表Ⅲ ベル所有電話機数・株主数・従業員数の趨勢



ともに、それは労働者の協力なくしては実現不可能であったため労働組合に対しても好意的態度を示し、特にその第七条a項において、①労働者の団結権、団交権の確認、②労働者の団体行動に対する使用者の干渉・抑圧・強制行為の排除、③最長労働時間と最低賃金の設定など、労使関係について歴史的規定を含んでいた。しかし、この条項では会社組合が明確に非合法なものとされておらず、また一九三五年五月のシエーター養鶏会社事件 (Schechter Poultry Company Case) に

において、最高裁がNIRA自体の違憲判決を下したことによって、使用者側はこの産業復興法の規制から解放されることになった。そこで一九三五年六月、NIRAの不備な点を補うべく、一般にワグナー法として知られる全国労働関係法が制定され、政府の組合保護政策はさらに継承・強化されていったが、それは①労働者の組織権・団体交渉権・ストライキ権を確認し、使用者の反組合的行動を明確に不当労働行為として規定、②会社組合を公けに非合法とはしないが、これに対する使用者の支配を禁止、③連邦巡回裁判所を通じて命令の執行を強制する権限を有する全国労使関係委員会 (National Labor Relations Board) の設置などを主な内容としていた。この法律は、二年後の一九三七年四月にジョーンズ・ラフリン・スティール社事件 (Jones Laughlin Steel Company Case) において、連邦議会は州際通商に従事するあらゆる労働者の労働関係を規律する権能があるとして合憲判決を受け、以後ほとんど全ての産業企業内の会社組合は終焉を告げた。そして、それに代って例えば自動車、鉄鋼など

大量生産産業に全米規模での各産業別労働組合の形成が進展し、ひいてはその巨大な連合組織であるCIO（一九三五年一月設立の Committee for Industrial Organization 産業別組織委員会が、一九三八年一月に Congress of Industrial Organizations、産業別組合会議となる）の結成へと道をひらいたのである。⁽⁵⁾

電話事業においても一九三七年末までに、それまでの従業員組合（employees' association）は約一八四の組合にとつてかわられて電話会社との形式的分断・独立を既に完了していたが、それがさらに他の独立組合との連合を考へる契機となつたのは年金問題であつた。例えば、イリノイ合同工場評議会（Illinois Joint Plant Council）は、一九三七年一月末に年金および社会保障制度の改善提案を経営者によつて否決された時、このような広汎な問題进行处理するためには従業員の全国組織が必要であることを痛感した。かくして一九三七年十二月に、セントルイスで第一回ベル・システム従業員全国会議がオハイオ電話労働者組合（Federation of Telephone Workers Inc. of Ohio）の所長トマス・トゥイッグ（Thomas Twigg）の提唱により開催され、これには八万人以上の会員による一七の独立電話組合（会社に支配されない電話労働者組合）から二九名の代表者が出席し、ここに電話組合主義の新時代が始まつたのである。会議は、新組織を単なる情報交換所方式（exchanging information）とするか全国組合方式（national organization）を採るかで意見が分かれたため延期され、翌一九三八年六月にシカゴで第二回ベル・システム従業員組合全国会議（Second National Conference of Bell System Employees' Organizations）が開催された。そして、WE社の器具作業組合（Association of Equipment Workers）をはじめとする三一の組合から一四万人以上の会員を代表する人々がこれに出席し、この大会で全国組合方式が採択された。次いで、同年一月の第三回ニューオールリンスズ会議で、この新組織の正式名称が全国電話労働組合連合（National Federation of

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

Telephone Workers, 以下NFTWと略称する)と決定され、一九三九年六月にニューヨーク市で一六万五千人の会員による四二の組合代表者九五名で開催された第四回全国会議で、このNFTWの正式発足が承認された。NFTWの基本的性格は、①傘下組合は永久に自治 (autonomy) を許され、②内部問題の処理に当っては干渉を受けないこと、③そしてこの原則は永久に破られてはならないというものであった。NFTWが直接受けついでところのものは会社組合であり、いわゆる会社組合主義たる(1)地方的な自己満足、(2)戦闘性への不信、(3)不承不承ながらの現状の容認、(4)経営者との関係における根深い劣等感等も継承された。また、個々の傘下組合の分離主義ないし孤立主義は、後になって強い中央集権的組織を作ることと困難ならしめたが、それはNFTWの指導者に対しては、その構成組合に対する強い責任感を植付ける結果ともなったのである。組合費は一人当年間一〇セント、委員長および財務部長の年俸はそれぞれ二〇〇ドル、一八〇ドルと定められた。当初、彼らはパートタイムであったが、一九四一年にはフルタイムとなり、それぞれポール・E・グリフィス (Paul E. Griffith) とバート・ホース (Bert Horth) が就任した。同じ一九四一年、NFTW首脳との一連の会議で率直な意見交換を行ったあと、ATTのウォルター・S・ギフォード (Walter S. Gifford) 社長は、ベル・システムとしてNFTWを正式の組合として認めることを拒否したが、**図表Ⅳ**に見るように、その後のNFTWの傘下組合数、組合員数、組合費等は年とともに漸増し、後にベル・システムの相手として最も強力な主要組合の原型となったのである。⁽⁶⁾

NFTWの活躍にとっては、電話会社による承認ばかりでなく、それが全国組合機関であるということと政府および他の電話労働組合によって広く認められることを必要としたが、その契機は一九三九年九月に勃発した第二次大戦後に間もなくやってきた。アメリカが一九四一年末に戦争に卷込まれると、労働組合は動員計画に参加

図表Ⅳ N F T Wの組織拡大

年 次	傘 下 組合数	組合員数	年 会 費 (ドル)	予 (算) (ドル)
1939	27	92,130	.10	10,000
1940	32	101,334	.36	34,565
1941	37	106,964	.36	45,046
1943	37	128,090	.60	76,854
1944	40	125,078	1.20	98,878
1945	47	170,036	1.20	204,043
1946	46	217,549	2.40	—

(出所) Jack Barbash, *Unions and Telephones*, p. 28.

する機会が増大し、労働代表は戦時生産と人的資源の管理のあらゆる方面に関与するようになった。そして、第一次大戦時と同様に一九四二年一月、国防生産をそこなうストライキを防止するため、労使間の紛争を解決し賃金規制を半強制的に行うため、三者構成——労働者代表二名、産業界代表二名（うち一名はベル・システム）、公益側代表二名の以上六名から構成——による全国戦時労働委員会（National War Labor Board 以下WLBと略す）が設置された。また、戦時生産局（WPB）も設置され、軍需物資の生産を最大限にする任務を生産管理局（OPM）から引継いだ。次いで一九四四年一月には、WLB内部に全国電話部会（National telephone panel）が設けら

れ、電話産業における労働問題を審査して報告と勧告をWLBに提出し、一九四五年六月までにこの部会は全国電話委員会（national telephone commission）と格上げされ、管轄内のすべての紛争と任意の問題を最終的に決定する権限を与えられた。電話産業内にこのような中央機関が設置されたことは、同産業に賃金の安定と労働平和に関する目標をもちたばかりでなく、地域的取扱いでは失敗していた電話訴訟を電話産業全体の全国的方法によって成功に導き、そしてそれは、将来、全国組合が経験することになる一層直接の団体交渉のためのよい試練となったのである。⁽⁷⁾

NFTWの戦闘的行動は、他の電話労働組合にも向けられていった。その最大のライバル組合はIBEWであったが、そのNFTWに対する挑戦力は、IBEWがAFL加盟の組合であったということ、政府の諸会議に

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

参加するなど政治権力に近づいていたことから生じていた。既述の如く、I B E Wは一八九七年に配線工・電線工らを中心として組織され、一九三七年に一七万、一九四四年に三一万、一九五一年には四五万とその組合員数を着実に拡大していったが、しかし、その重点は徐々に発電所、ならびに第二次大戦後は特に電気機械工業に移行し、N F T Wに対するI B E Wの電話組合における力は次第に弱まっていた。C I O系の他の電話労働組合としては、A C A (American Communications Association, アメリカ通信組合) やU E W (United Electrical Workers, 電機労働組合) があったが、これらはいずれも共産主義者に支配された組合であって、後にC I Oから追放されたのである。他のC I O傘下の組合としてはU W O C (Utility Workers' Organizing Committee, 公共労働者組織委員会) があったが、これも電話労働者の獲得を企てたが余り成功しなかった。⁽⁸⁾

図表Vに見るように、W L Bの調査によると、電話労働者の実質賃金(一九三五—三九年の物価水準による)は、一九四一年の時間当り七七・九セント、週当り三一・一二ドルから、一九四三年にそれぞれ七〇・四セント、一九三七ドルへと低下した。これは、物価指数および他産業の平均実質賃金の上昇(それは、電話賃金が一九三九年の時間当り一六位、週当り二位から、一九四六年にそれぞれ六七位、七五位に大幅に低下したことによっても明日)と比較すると極めて対照的であり、要するに電話産業は第二次大戦中に高賃金産業から低賃金産業に転落したことが明らかである。このため、この期間中にN F T W傘下組合では紛争が頻発し、それは一九四三年までに一四を数えるほどであった。このうち特に重大なストライキとしては、一九四一年八月の通信設備労働者組合 (Association of Communications Equipment Workers) によるものがあり、それは九、〇〇〇人の従業員のためにW E社から一時間当り六セントの賃上げに成功した。また一九四二年八月には、オハイオ電話労働組合 (Ohio Federation of

図表Ⅴ 電話会社の収益・順位・および実質賃金

年次	電話会社の 時間当り平均 収益 (セント)	電話会社の 週当り平均 収益 (ドル)	全製造業の時間 当り平均収益 (セント)	全製造業の 週当り平均 収益 (ドル)
1939	82.2	31.94	62.3(1939.1月)	23.86
1941(1月)	82.4	32.52	66.4	26.64
1941(12月)	84.2	34.25	76.2(1942.1月)	32.18
1943(1月)	85.6	35.06	85.9	40.62
1945(3月)	95.1	40.60	97.2	47.51
1947(12月)	122.9	47.83	125.2	52.74

年次	123産業にお ける時間当り 電話収益の順 位	123産業にお ける週当り電 話収益の順位	55産業にお ける時間当り 電話収益の順 位	55産業にお ける週当り 電話収益の順 位
1939	16	22		
1941(1月)			12	20
1945(3月)			32	33
1945(5月)	75	86		
1946(2月)	91	88		
1947(12月)			34	38
1949(5月)	67	75		

年次	物価指数	時間当り 実際収益 (ドル)	時間当り実 質賃金(セ ント, 1935 —1939年基 準)※	週当り 実際収益 (ドル)	週当り実質 賃金(ドル, 1935—1939 年基準)※
1939	99.4	0.82	82.5	31.94	32.14
1940	100.2	.83	82.8	32.44	32.40
1941	105.2	.82	77.9	32.74	31.12
1942	116.2	.84	72.1	33.97	29.16
1943	123.6	.87	70.4	36.30	29.37
1944	125.5	.91	70.6	38.39	30.59
1945	128.4	.95	74.0	40.01	31.16
1946	139.2	1.12	80.4	44.00	31.61
1947	159.2	1.20	75.4	44.77	28.12
1948	171.2	1.25	73.0	48.92	28.57

※ 実際収益を物価指数で除して算定

(出所) J.N. Schacht, *The Rise of the Communications Workers of America*, pp. 464—465.

ベル・システムにおける労使関係の展開

Telephone Workers) の二、一〇〇名の施設組合員が、オハイオ・ベル電話会社からリトル・スティール方式 (Little Steel Formula. WLB が一九四二年七月に、ベスレヘム・スティール社を含む小鉄鋼会社四社とアメリカ鉄鋼労働組合との賃金問題の解決にあたって採った賃金裁定方式で、一言にしていえば、生計費の増加を補うに足る賃金の増加をすべての人に等しく行うというもの) によって賃上げを確保するため、二日間のストライキを行った。このほか、一九四三年四月のイリノイ通話グループ、同年一〇月のWE社建設労働者、一九四四年四月のイリノイ施設グループ、同年一月のペオリア通話グループ、そして同じ頃オハイオ・ベル社でのデイトン・ストライキ等が起った⁽⁹⁾。

(3) 集権的全国組合CWAの成立

第二次大戦直後における物価・賃金の戦時統制の撤廃とともに、アメリカ労働運動は最高潮に達し、終戦日から一九四六年三月の間に、四〇〇万人の労働者が少くとも一度はストライキに参加したといわれる。アメリカ電話事業では、それ以前の一九四三年、急激に成長しつつあったNFTWが、煽動者の資質と管理者的資質の双方を兼ね備えたジョセフ・A・バーン (Joseph A. Beirne) を新しく委員長に選出した。その前任者ポール・E・グリフィスの時代に、NFTWはどちらかといえば「忠実な勤労者」(“loyal employee”) の組合としてよく知られていたが、バーン委員長は、それとは全く対照的な戦闘的組合へと変えていった。かくして、特に一九四五年暮れから一九四六年初頭にかけて、①WEA (Western Electric Employees' Association. WE社従業員組合)、②WTU (Washington Telephone Traffic Union. ワシントン電話通話部門組合)、③ACEW (Association of Communication Equipment Workers. 通信設備労働者組合) および④NFTWの指揮する全国的ストライキ運動の以上四つが、

相次いで集中的に起った。⁽¹⁰⁾

①は、NFTW傘下のWEWAが一九四六年一月三日に、三〇%の賃上げ要求をかかげてストに入り、ニューヨーク地区の二一工場、一七、〇〇〇名の労働者がこれに参加した。会社は一時間当り一五セントの賃上げを提案したが、WEWAはこれを拒否し、このストライキの三日目にスト拠点のWE社カーニィ工場で、電話事業初の激しい乱闘騒ぎがおこった。ニューヨーク・タイムズ紙のA・H・ラスキン記者は、その様子を次のように報道している。「四二名という劣勢にもかかわらず、組合側は鉄拳とこん棒で身を固め、ピケを張った。翌朝、スト反対の経営者、職場管理者、保守技術員約一、〇〇〇名がニュージャージー州カーニィの広大なWE工場内に突入しようとしたが、ピケ・ラインは破られなかった。この衝突で、幸い重傷を負った怪我人はいなかったが、ストも失敗に終わった。②は、同年一月四日にWTTUが煽動的な委員長メリー・キャノン (Mary Cannon) 女史に指導されて、一時間の坐り込みストライキを行ったものである。このストライキは一月一〇日ストのリハーサルとされ、本番では首都ワシントン特別区の三、〇〇〇名の電話交換手が、「苦情が解決するまで」として実に八日間におよぶ長いストライキに入った。また③は一月九日、アーネスト・ウェーバー (Ernest Weaver) を委員長とするACEWが、モンタナ、ニューハンプシャー、メイン、バーモントを除く全米各地で七、〇〇〇名以上のWE社建設工によるストライキを行ったものである。ACEWの苦情は二つあった。その一つは、電話の施設従業員に匹敵する賃金構造と賃金水準を得たいという四年越しの問題であり、その二は、出張費、移動時間、および転任費の問題であった。一月一日には四四州の交換局の前に建設工のピケが張られ、全国にわたって長距離電話はストップした。

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

最も注目すべきストライキ④は、一九四六年二月一八日にNFTW執行委員会とその傘下組合委員長が会合を開き、スミス・コナリー法 (Smith-Connally Act. 一九四三年六月に制定された戦時労働争議法で、特に軍需産業でのストは三〇日間の予告期間を要すると規定した) にもとづき、賛成二二万一、九七九名、反対三万七六一名、無投票二万六、九一三名の大差で、三月七日午前六時の全米規模でのストライキを可決したことによる。一九四六年当時、A T Tで労務関係を担当していたのは人事担当副社長のクレオ・F・クレイグ (Cleo F. Craig) であったが、スト突入までの十数日間、NFTW側のバーン委員長との間で折衝が続けられた。組合側の公式要求事項は、週四〇時間労働、週当り一〇ドルの賃金引上げと、一時間当り六五セントの最低賃金の保証であったが、さらに重要な点は、バーン委員長が自動車や鉄鋼産業と同様に、ベル・システム全体にわたる統一交渉制度の確立をA T Tに強く迫っていたことである。これに対してA T Tを代表するクレイグは、電話会社はそれぞれ独立しており、個別交渉を個々に行うべきであって、A T Tは長距離回線部門に關してのみ全米規模での交渉に應じると主張しつづけた。交渉は難行したが、スト予定三〇分前の五時半になって、二〇時間の交渉の後にバーン・クレイグ協定 (Beirne-Craig agreement) が成立した。その際、労働調停業務局 (Department of Labor Conciliation Service) のP・J・マノー (Peter J. Manno) の立会いの下に一九四六年三月七日、両者が署名した覚え書の内容は次の四点であった。⁽¹¹⁾ ①長距離部門を解決すること、②職群ごとに長距離部門で設定した賃金パターンを関連会社にも適用し、また長距離部門のために設定した時間当り賃金をWE社にも適用する。ただし、福祉についての解決は長距離部門だけに限定し、上記の算定からは除外する。③クレイグはこの協定を組合側に保証する、④バーンとモラーン (J. J. Moran. NFTW副委員長) は上記協定をクレイグに保証し、直ちにスト中止の宣告をすること。つま

り、A T Tと長距離回線部門の合意内容をもって各電話会社とN F T W間の合意とし、これによってバーン委員長側の完全勝利の下にストは回避されたのである。このバーン・クレイグ協定以後、それまで電話産業の三分の二によって受諾されていた三ドル、四ドル、五ドルの賃上げパターンは、五ドル、六ドル、七ドルおよび八ドルのパターンへと変更された。しかし、それ以上にこの協定が有する重要な点は、先ずA T Tの歴史において初めて会社が連合した一つの組合と交渉したということ、またN F T Wの構造に内在する分離的諸情勢にもかかわらず、ゼネストなしに一つの協約が締結されたということであり、これは、N F T Wの直接交渉において最大の成功であったといえるのである。

第一ラウンドは組合側の勝利となったが、まもなく第二ラウンドがやってきた。バーン・クレイグ協定は、一九四六年の全国的規模での交渉では効果を發揮してベル社側を制約したが、将来を拘束するものではなかった。一九四六年末に、N F T Wの執行委員会は、翌一九四七年の全国的交渉目標として次の一〇項目をかけた。①週一二ドルの賃金引上げ、②組合の維持強化、③地域給格差の是正、④一営業区域内における賃金段階数の削減、⑤賃金昇級表の短縮、⑥事務補助に対する職務等級の樹立、⑦職務管轄の明確化、⑧組合役員に対する取扱規定、⑨休暇の改善、⑩年金規定の改善。そして、以上の要求に対し四月七日までに合意が達成されない場合には、N F T W傘下全組合の代表者四九名で構成される中央政策委員会 (central policy committee) に、全国規模でのストライキを宣告できる権限を与えた。今回は、A T Tが前年の敗北を反省して万全の体制を整え、必要なら全国的規模のストを受けて立つ構えをとった。かくして一九四七年四月七日午前六時に、三七万五、〇〇〇人のベル従業員が九つの州を除く (ニュージャージー州は長距離部門を除いてN F T Wに無所属、モンタナはI B E W

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

に所属、ヴァージニアとインディアナでは公共事業スト禁止のためスト不参加）三九州でストに突入し、ここにアメリカ電話事業史上、初の全国規模のストライキ（nation-wide telephone strike）がはじまったのである。⁽¹²⁾

このストライキには、七つのNFTW非加盟組合（ニューヨーク州の六つとペンシルヴァニア州の一つ）も参加し、長距離通話サービスは、ただちに平常時の二〇％減を余儀なくされた。市内通話サービスについては、ダイヤル化されていた一、六五〇万台のベル電話は平常とほとんど変わらなかったが、非ダイヤル化電話九〇〇万台のうち、約六〇〇万台は完全に機能を停止した。四月七日にはじまったこのストライキのその後の経過は、(1)労使共に譲歩しない行き悩みの時期、(2)会社側が、NFTW傘下の各地方組合ごとに賃金回答を出しはじめた時期（例えば四月二六日、ミネソタ州知事の要請によってノースウェスタン・ベル社がNorthwestern Union of Telephone Workersに対し週二・五ドルの賃上げを提示した）を経て、(3)五月八日に長距離回線部門が、当初における賃上げ要求額の三分の一に当る週四ドル四〇セントの回答を得てストを終結し、これを契機に、ほぼ同様の内容の妥結が次々となされ、五月二〇日までには主要事項にけりがついて、六月の第一週目にストライキはすべて終了した。今回のストが組合側からみて失敗に帰した要因としては、①経済的耐久力にすぐれたATTが、ストに対する強固な姿勢と対応を整えたこと、②当初の賃上げ要求額を週一二ドルと余りに高く固定したこと、③労働組合に対する国民の憤激が高まり、公共事業のストを規制する立法措置が連邦議会や各州議会に続々と提出されたこと（例えば、従来のニュージャージー州法では、州に公共事業の接収権を認めたもの罰則規定がなかったため、(1)公共事業スト禁止法に従わない場合は、会社および組合双方に一日につき一〇、〇〇〇ドルの科料、(2)個々のスト参加者に対しては、別の罪科として一日ごとに禁固と科料を課す改正がなされた）、④労働者の信頼を充分に準備しないでストに突入したこと等を指摘でき

る。しかし、NFTWの指導者たちは、失敗の最大の要因をその組織自体の欠陥にありと考え、それは、ストライキの後半において、NFTW傘下の各組合が続々としてストから離脱し、その自治権にもとづいて個別交渉に応じたことによっても明らかであった。⁽¹³⁾

NFTWは、そもそもATTの機構にならって作られたものであるが、その傘下組合に対する権限については、ATTが関係会社に対して保持しているものに遠く及ばなかった。つまり、NFTWの実体は、「自治的組合のルーズな連合体」(“loose federation of autonomous unions”)という性格のものであったのである。このため、「自治条項」(“autonomy clause”)を排除して単一の全国組合(one national union)を形成しようとする動きは、NFTWの初期の会合以来しばしば見られたが、それが具体的な形で討議されたのは、一九四三年二月のシンシナチ大会が最初であった。そこにおいて、全国組合の最高権威と傘下組合の自治との間の妥協が問題となったが、その後、何回かの大会において討議を重ねた結果、遂に一九四六年一月、NFTWのデンバー特別会議において、新しい全国組合に関する規定が以下のように決定された。⁽¹⁴⁾

①新組織はCWA (Communications Workers of America. 全米通信労働者組合)と称する。②それは、通信労働者の全分野を管轄する。③組合員資格は、全国組合の承認する地域 Division を通じて得られる。④組合の最高支配権は、組合員の一般投票の制約下にある大会、執行委員会、およびその最高責任者たる委員長にある。⑤大会での代表者による投票は、すべて委任された投票数に應じ、代表責任者によってなされる。⑥執行委員会は、委員長、副委員長、財務部長ならびに四人の地区代表と六人のグループ代表から構成される。⑦執行委員会は、地域 Division の認定の取消し、または一時停止、地域 Division の役員の任命と解任、地域 Division におけるスト

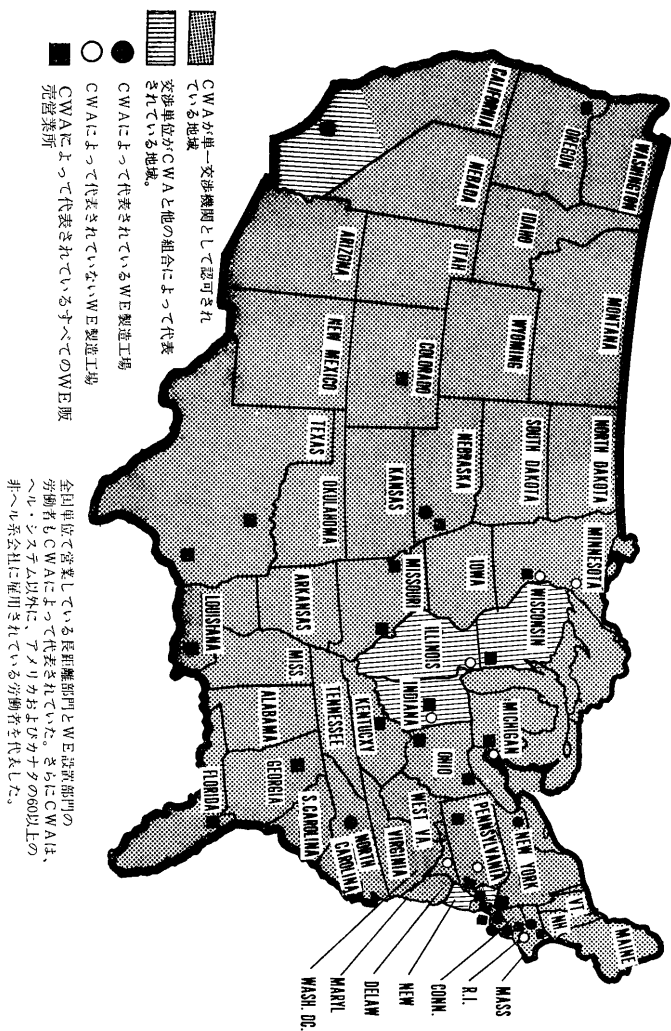
ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

ライキや協約の承認、およびゼネストの宣告等を行うことができる。⑧執行委員会を構成する地区ないしグループ代表は、各地域 Division の会合を招集することができる。⑨地域 Division は、全国的組合問題以外の団体交渉権、地方の諸活動の管理権限等を有する。⑩地域 Division や地区の細則または規則は、CWAの規定条項と矛盾しないことを要する。⑪地域 Division または地区によって締結された協約は、CWAの執行委員会によって承認されなければならないが、それがCWAの規定方針に反する場合には否決される。⑫地域 Division または地区の資産は、それぞれによって保持・管理された組合の信託資金である。⑬地域 Division や地区は、CWAの規定にもとづいて組織することができる。⑭地域 Division は、団体交渉にCWAの支援を要請できる。⑮大会において、全組合に対する団体交渉の基本方針が決定され、団体交渉の特定項目については、CWAと地域 Division の間で細目の区分がなされる。⑯ゼネストまたは二つ以上の地域 Division にまたがるストライキについては、一般投票の多数決によらねばならない。⑰ゼネストの実施または期間等は、大会ないし執行委員会によって決定される。⑱規定違反した地域 Division の認定は、大会または執行委員会によって取消される。⑲一般投票は、一定数の地域 Division の要請、ないし大会または執行委員会の承認あった問題についてなされる。⑳執行委員会の役員は、一般投票の三分の二によってリコールされる。㉑他の労働組合への加盟は、一般投票における全組合の過半数によってのみ決せられる。

以上によって、単一の全国組合CWA、ならびにその執行委員会に多大の権限を集中するとともに、従来のNFTWにおける自治的傘下組合はCWAの地域 Division へと変形され、そこにおける自治権についても、①構造的に明らかに全国組合の最高権威下、つまり大会および執行委員会の下におかれたこと、②地域 Division の

図表 VI ベル・システムにおける CWA の代表分布状況 (1950年6月)



(出所) Hearings, p. 4.

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

内部問題は全国組合の適度の支配をうけ、地域 Division の認可、役員、資金等についても承認を受けたこと、③従来は規制されなかった地域 Division の団体交渉およびストライキに対して、全国組合のチェックを受けるようになったこと等、大幅に修正されたのである。そのNFTW傘下組合四九のうち、自己の自治権の侵害をおそれた Illinois Telephone Traffic Union など九つが離脱していったが、一九四七年六月九—一二日にCWAの第一回年次大会が、一六万人の組合員を代表する二〇〇名の代表者により、フロリダ州マイアミビーチの MacLaden Deauville ホテルで開催された。そして同年一月一日、一一五、〇〇〇人以上の代表者によるCWAの設立大会が招集され、CWAの承認と、NFTWのバーン委員長、モーラン副委員長、およびワーコウ (C. W. Werka) 財務部長が引続きCWAの臨時役員に選出された。図表Ⅵは、一九五〇年六月のベル・システムにおけるCWAの代表分布状況を示したものであるが、その当時、組合員は四六州に及んで三〇万程度であったものが、それから二五年後の一九七五年には五〇万人に達して、CWAはベル・システムの組合有資格者の三分の二以上を代表するようになり、一九八二年現在では五三一、〇〇〇人となってIBEWの一〇九、〇〇〇人をはるかに凌ぎ、アメリカ電話事業最大の労働組合となったのである。⁽¹⁷⁾

(1) Jack Barbash, *Unions and Telephones, The Story of the Communications Workers of America*, Harper & Brothers, 1952. pp. 1—5. なお本書については、次の詳しい紹介論文がある。肥爪亀三「アメリカ労働運動の歴史⑧—⑩」『官公労働』第一五巻第八—一二号、第一六巻第二—五号。

(2) Report, pp. 14—15. Hearings, pp. 42—45. なお、ベル・システムにおける一九三〇年代までの労使関係については、松田裕之の一連の研究がある。「ベル・システムにおける労資関係の展開・一九一九—一九三五——専制的・

温情的労資関係の成立をめぐる」関西大学大学院『千里山商学』第二号、「創業期のベル・システムにおける労務管理の実態——ベル・システム労務管理発展史研究(1)」『千里山商学』第三号、「ベル・システムにおける会社組合の展開」近畿大労働問題研究所『労働問題研究』第二十一号。

- (3) John N. Schacht, "Toward Industrial Unionism: Bell Telephone Workers and Company Unions, 1919—1937", *Labor History*, 16—1, 1975.
- (4) John Brooks, *Telephone: The First Hundred Years*, Harper & Row, 1975. 北原安定監訳『テレフォン—アメリカ電話電信会社その百年』株式会社企画センター、昭和五十二年、二六七—二七八頁。
- (5) 津田真澄『アメリカ労働運動史』総合労働研究所、昭和四十七年、一七八—一八五頁。本多淳亮『米国不当労働行為制度』有斐閣、昭和二十八年、五二—一六三頁。
- (6) Report, p. 16. Hearings, pp. 48—50. John N. Schacht, *The Rise of the Communications Workers of America, Union Organization and Centralization in the Telephone Industry. 1935—1947*, Ph D diss., Univ. of Iowa, 1977, pp. 155—183. J. Barbash, *op. cit.*, pp. 20—28.
- (7) J. Barbash, *ibid.*, pp. 32—36.
- (8) J. Barbash, *ibid.*, pp. 42—45.
- (9) J. Barbash, *ibid.*, pp. 39—42. J. N. Schacht, *op. cit.*, pp. 198—254.
- (10) J. Barbash, *ibid.*, pp. 56—63.
- (11) Report, p. 16. Hearings, pp. 126—132. J. N. Schacht, *op. cit.*, pp. 305—325.
- (12) Report, pp. 16—18. Hearings, p. 134.
- (13) J. N. Schacht, *op. cit.*, pp. 349—379.

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

(14) J. Barbash, *op. cit.*, pp. 89—90.

(15) Hearings, pp. 3—5. 電気通信総合研究所『海外電気通信』一九八二年六月号、九三—九五頁。

三 団体交渉におけるA T Tの支配力の実態

(1) ベル・システムにおける賃金構造

賃率の決定は、団体交渉における最も重要な項目の一つであり、ベル・システムの労使関係においても最大の対立の原因となった。図表Ⅶは、C W A 結成前後のベル・システムにおける主な賃金ストを一表にまとめたものであるが、ここでは賃金差の全体系を修正することが目標とされ、特に①都市等級制度 (town classification system)、『②社会賃金理論 (community wage theory)』および③期間の長い賃金昇級制度 (wage progression system) の以上三つが攻撃の対象とされた。⁽¹⁾

まず賃金格差は、重要都市における企業間格差としてばかりでなく、同一会社における重要都市と小都市の間、つまり地域間格差としても生じたが、それが一九四四年一月のオハイオ・ベル電話会社におけるデイトン・ストライキの原因となった。このストライキは、デイトン地区で不足した電話交換手を大都市クリーブランドから補充し、その際、移入交換手のみに週一八・二五ドルの手当を含む高い割増金を支払ったことに対する不満が爆発して起ったが、ストは八日間続き、オハイオ全域からデトロイト、ワシントン・D・C、そしてさらに全国にまで及び、約二〇万人以上の電話労働者がこれに参加したといわれる。このデイトン・ストライキは、既述のごとく、同年一二月二九日に電話産業における戦時労働問題进行处理する全国電話部会 (National Telephone

図表Ⅶ ベル・システムの主要賃金ストライキ

1944年11月	デイトン・ストライキ	オハイオ・ベル電話会社が、デイトン地区で不足した電話交換手を大都市クリーブランドから補充、その際、移入交換手のみに週18.25ドルの手当を含む高い割増金を支払ったことに対する不満、スト8日間、20万人以上の電話労働者が参加。
1946年3月	バーン・クレイグ協定	WE従業員組合とWE社のカーニイ工場での交渉ゆきづまりが原因 組合側の公式要求事項一週40時間労働、週当り10ドルの賃上げ、 1時間当り65セントの最低賃金 NFTWの17組合（12万2,000名）が3月7日午前6時を期して全米規模のスト決議、 1946年3月7日午前5時30分、バーン・クレイグ協定成立、ATTの長距離部門における解決策をもって、全子会社に適用する、週5～8ドルの賃上げ。
1947年4月	アメリカ最初の全米規模電話スト	ベル従業員、375,000人が参加。 ストの長期化（7週間）
1948年6月	3—2契約 (3 Year contracts with two reopenings)	Washington Traffic Division 50 が結んだ3—2契約（2度の賃金交渉を伴う3年契約）は、その後ベル・システム全体に普及し、労使関係の安定に貢献。
1950年4月	Wage progression schedule の短縮	ATTの人事担当副社長 W. C. Bolenius は、組合の要求である賃上げを拒否したが、その見返りとして、賃金昇級表を8½年から6½年に短縮。
1950 —1952年	ヒット・エンド・ラン・ストライキ	WE社の Division 6.18の移動ビケ班が毎日違った交換局の前にビケラインをはり、それを次々に移動させるというもので、少人数で最大限の効果をあげる方法として、後にCWAでも採用。

ベル・システムにおける労使関係の展開

Panel) 設立の契機ともなり、それは翌一九四五年六月一日に全国電話委員会 (National Telephone Commission) と改称され、電話産業における賃金問題と労働紛争処理に関する報告と勧告を戦時労働委員会 (WLB) に提出することとなった。⁽²⁾

経営者の証言によると、各ベル・システム会社の基本的賃金方針は社会賃金理論、つまり、それぞれの会社が業務している地域社会で、同様の技能、知識、訓練、能力を要する仕事に対して一般に支払われているものと良好な関係にある賃金を支払うというもので、これが組合側の第二の攻撃の対象とされた。そして、会社の一方的な賃金調査の示すところによると、電話賃金は常にこの理論を完全に遵守しているとして、会社は組合の賃上げ要求に統一的に対応し、さらにまた、会社はそれが機密であるという理由で、組合が賃金に関する源泉資料を調査することを一切拒否した。この理論が、ベル・システム内で適用されるようになったのは第二次大戦後まもなくのことであったが、しかしその一方で、一九四六年に全国統一賃金パターンがバーン・クレイグ協定から結果し、一九四七年の初の全国規模ストライキ以後、それがベル・システム内で定着していった。すなわち、ベル・システム内の賃金政策は、一方で各地域社会の賃率という視点と、他方で関連ベル会社の賃金水準や賃金変化するに電話賃金を維持するという二重の視点を必要としたのであり、その結果は、長い遅れと不良な労使関係を生み、賃金パターンは最終的にシステムの一方の側で決定され、それが一般にベル・システム全体を通じて追隨されるようになったのである。⁽³⁾

その後、一九四八年から一九五〇年中頃までに至るベル・システムにおける団体交渉の形態は、①一九四七年の全国規模ストライキから直接芽生えた有効なストライキ活動の可能性についての悲観論、②全国組合の理想と

現実のギャップ、特に中央組合の力の強化の困難性、③一九五〇年四月末に遂に赤字となったCWAの潤沢な財源の欠如の、以上三つの要因によって強く影響を受けた。このため一九四八年の賃金交渉は難行したが、同年六月のスポケーン (spokane) での全国大会の直前に、ワシントン・トラフィック部門五〇 (Washington Traffic Division 50) が一般に三―二協約 (3-2 contract. 二度の賃金交渉を伴う三年間有効の協約) と呼ばれる労働協約を締結し、これが一つの契機となった。それは、次年度内いつでも労使の双方から交渉を再開することができるが、その交渉が成立しないときはその労働協約はいずれの側からでも第一年の終りに解消することができる、もし協約が成立すれば協約は存続し、次年の終りに賃金交渉を再開することができる。そして二回目の交渉で協定が成立すれば、さらに協約は存続し三年間継続するというものである。CWAのバーン委員長はこの三―二型協約を支持し、その結果、一〇の地域 Division の八七、〇〇〇名の労働者と八つのベル系電話会社がこの方式に従ったのである。⁽⁴⁾

CWAとベル・システムの冷たい戦争は、一九四九年五月にCWAがCIOに加盟したことによって最高潮に達した。NFTWがAFLやCIO加盟に消極的であったのは、①既にAFLにはIBEW、CIOには共産主義系のACAやUEWが存在したこと、②WLBにおいて両者から適当な処遇を受けなかったこと、③自治侵害に対する極端な恐れ等によるが、その後、①CIOの顕著な発達、②CIO指導者における共産主義に対する強い姿勢、③一九四七年六月のCIOによるTWOC (Telephone Workers Organizing Committee. 電話労働者組織委員会) の結成等の変化が次々におこった。CIOがTWOCを結成したのは、一九四七年の全米規模電話ストに対する不満と強い全国組合の形成にあり、TWOCとCWAは組合員の獲得について争ったが、両者の合同に

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

よってCWAのCIO加盟は実現した。⁽⁵⁾このため同年九月、CWAの指導者たちは一九四九—五〇年にはストライキを計画しないと決定したが、これは、CWAがCIOと結んだことにATTの首脳が怒って、組合に対し強圧策に出るのではないかと恐れたためである。バーン委員長とその部下たちは、その後体勢を建て直し新たな攻撃に備えたが、一九四八年にC・F・クレイグのあとATTの人事担当副社長に就任したW・C・ボレニウス(W・C. Bolenius) から、一九五〇年四月、ベル・システム全体の賃金昇級表 (wage progression schedule) を八年半から六年半に短縮する同意を得た。これは、従来の昇級年数が技術や電話交換手の完全能率に到達する期間をはるかに越えており、その短縮は賃金交渉における組合の主要な要求の一つであったからである。⁽⁶⁾

こうした情況下の一九五〇年六月、朝鮮動乱が勃発し、同年九月には国防生産法 (Defence Production Act) が通過、ただちに経済安定本部 (Economic Stabilization Agency) と、その下に三者構成の賃金安定委員会 (Wage Stabilization Board) および物価安定局 (Office of Price Stabilization) が設置された。この非常事態時に人的資源の相対的不足、法人税の上昇等により、経営者をして組合の賃上げ要求をより受入れやすいものとしたため、この頃からCWAでは、ヒット・エンド・ラン (hit and run) ストライキと称する独特の戦術が採用されるようになった。これは、毎日違った交換局の前にピケラインを張り、それを移動させるというもので、このストライキの鍵を握るものは、主要交換局に働くWE社の据え付工や修繕所の労働者から成るCWAの地域 Division 六ないし一八の移動ピケ班であった。これは、ストライキをしない組合員にできるだけ困難を与えないようにして、手近なスト要員で最大限の効果をあげようという方法で、一九四七年制定のタフト・ハートレー法の下においても非難することはできないものとされ、組合員が所属組合のピケラインを尊重しても、それを理由として解雇は

できないとされた。同年一月には、WE社の施設部門やミシガン・ベル社の交換手部門で、一〇日間余りのヒット・エンド・ラン・ストライキがあったものの、それ以降、地方電話会社のストライキは散発的となり、中には長びいたものもあったが、全国的に通信の麻痺をおこすようなストは一件も計画されなかった。かくして、短かかった対決の時代は一九五〇年末に一応の終結をみたといえるのである。⁽⁷⁾

(2) ベル・システムにおける年金計画

ベル・システムは、疑いなく従業員福祉計画のパイオニアであり、多年にわたってアメリカの産業界をリードしてきたが、その最大のものは年金計画であった。ベル・システムにおける年金計画の起源は、従業員に対する経営者としての企業責任を果そうと意図したA T T社長T・N・ヴェイル (T. N. Vail) の提案により、同取締役会が一九二二年一月に積立金の中から二〇〇万ドルを年金基金に提供することを決議したのにもとづいて、翌一九二三年一月、ベル・システムすべてに適用するベル年金規定 (Bell Pension Plan) を作成したのに始まる。この規定の発効当初においては、年金支給方法は「現金払い基準」 ("pay as you go" basis. 毎年、当該年度の年金に見合う金額を充当する) に基づいていたが、一九二七年に州際商業委員会 (Interstate Commerce Commission) の承認を得て「保険統計基準」 ("actuarial" basis) に変更され、後者の基準にもとづく実際の年金支給額は、あらかじめ蓄積された基金に対する利子収益によって一部代償されるという事実によって、前基準にもとづくものより減額された。また、これを機に年金基金の管理と支給に関する専門の委員会 (employees' benefit committee. 従業員年金委員会) が設置され、五名の委員すべてがベル・システム諸会社の取締役から選任されることになった。年金

ベル・システムにおける労使関係の展開

図表Ⅷ ベル・システムにおける年金受給資格者のタイプ

年金のタイプ	退職年齢		勤続年数
	男性	女性	
A クラス	60才以上	55才以上	20年以上
B クラス	55—59才	50—54才	25年以上
C クラス	55才未満	50才未満	30年以上

(出所) FCC report, p. 459.

の受給資格は、図表Ⅷに見るごとく、従業員の年齢と勤続年数に応じて三つのタイプに区分され、このうちAクラス年金者のみが権利として年金の資格があり、他のB・Cクラスは年金委員会の認可を必要とした。なお、一五年以上の勤続者で、病気または負傷のために不具となった者には、別に不具年金 (disability pension) が支給された。⁽⁸⁾

一九二七—一九三五年における年金基金の利子総額は一億二〇〇万ドル、この期間に基金からの年金支給額は一、八〇〇万ドル、そして年金の財源である積立基金の残高は一九二七年末に三、五〇〇万ドル、一九三五年にそれは一億五、二〇〇万ドルにも上っていた。一九二七年一月にモルガン系の銀行バンカーズ・トラスト (Bankers Trust Co.) がこの年金基金を管理するために受託者として任命されたが、ベル・システム各社は基金の投資に関する全面的支配権を留保していた。また図表Ⅸに見るごとく、一九三三年以降、年金基金はベル社の手形以外に同社の社債および米国政府公債等に投資されて運用され、さらに一九三八年以後にはニューヨークの生命保険会社による投資資金として活用された。

以上のごとき内容をもつベル・システムの年金計画は、電話事業における労働組合の組織化以来、賃金問題とならぶ団体交渉の最重要項目の一つであったが、それに対するCWAの問題とした諸点を列挙すると次のとおりである。⁽⁹⁾

図表IX ベル・システムにおける年金基金の構成

(金額：ドル)

年次 (12月31日)	会社手形	ベル社債	政府公債	貸付利子	現金
1927	6,952,198				
1928	52,657,228				
1929	66,931,549				
1930	83,028,295				
1931	98,923,684				
1932	113,819,658				
1933	113,572,980	9,298,468	2,761,312	108,182	957,537
1934	117,562,290	16,629,117	2,761,312	38,875	2,111,334
1935	125,438,038	22,559,976	2,179,035	9,871	1,569,370

(出所) FCC report, p. 465.

ベル・システムにおける労使関係の展開

① Aクラス年金者は別として、誰がどれくらいの年金を受取るかの最終決定を下す年金委員会がすべて経営者によって構成され、これに組合や従業員の代表を送らないのは問題がある。

② 年金委員会は広汎な権力を保持しており、例えば、六〇歳で二〇年以上勤続の男性、および五五歳で二〇年勤続の女性に対し、希望退職またはそれを強要することができる。ベル・システムに三〇年以上の勤続者でさえ、六〇歳以下で委員会の承認が得られない場合には年金資格を失い、これは若手雇用という会社の方針に照して問題である。

③ 年金が一九一三年に設けられて以来、それは会社の一方的施策であって、団体交渉の成果を示すものではない。

④ 年金が「延期された賃金」(“deferred wage”)という性格を持つなら、ベル社で働いた僅か二一五％の者だけが永年勤続して年金資格者となり、その恩恵に浴するのは問題がある。

⑤ 年金は当初、従業員だけを対象としていたが、後に範囲を広げて取締役も受給の対象とされた。このため、年金者の三三％を占める上級管理者が年金基金から支払われる年額の四六％を受取り、ま

ベル・システムにおける労使関係の展開

た上級経営者の中には年五〇、〇〇〇ドル以上の年金を受取る者もあらわれ、電話のごとき公益事業においては年金の最高限度を設けるべきである。

⑥ベル・システムはOASI (Old Age and Survivors' Insurance, 老齢遺族保険、一九三五年に制定された連邦保険制度で、雇主と被用者に同額の課税を行い、それによる基金から一九四二年一月以降、六五才以上の退職者に、その税金を支払った勤続年数を乗じた額に応じ一カ月一〇ドルないし八五ドルを給付、税率は一九三七年に一%、のち漸増、一九三九年から三%) の制定とともに、年金者がベル・システムの下で資格を持った年金額から *primary insurance benefit* (第一次的保険給付) の二分の一を控除する方針を採用したが、この控除額は会社が実際に支払った税額に比して過大すぎた。

⑦任意退職年齢を引下げ、およそ勤続年数二五年以上の者には年金を支給すべきである。これによって、機械化の影響とそれによって起ってくる雇用水準の低下を緩和することができる。

以上のうち、ベル・システムの年金計画が、会社の統一的・一方的施策であって組合はいっさい関与していないという点について特に付言すると、その最も典型的な事例は一九四九年に起った。すなわち、ベル・システムの最低年金額が月二〇ドルからスタートとして、三〇ドル、五〇ドルと上昇し、同年一月にすべての会社が同時にそれを五〇ドルから一〇〇ドルに引上げた時、ベル社側は変更がなされた後まで、この事実を故意に組合に知らせることはなかった。当時、組合が年金問題を実際に交渉しているという事実を無視して、こうした変更が一方的になされたことは、痛烈な組合批判の原因ともなったのである。また、ベル・システム各社はそれぞれの年金規定を持っていたが、ATTとの相互契約を通じて、事実上一つの全般的ベル・システム年金計画 (one general

system plan)に併合されていた。これによって従業員は、自分の年金権利を失うことなく、ベル・システム内の会社から会社へ自由に移転することが可能となったが、しかしこの契約上の調整が存在するかぎり、地方部門ないし各会社レベルで年金に関する真の団体交渉が存在すると思われるのは非現実的である。なぜなら、年金計画はA T Tのマスター・プランと一致することを強く要求され、地方会社をして年金計画の統一性を破壊する組合との交渉を一切禁じられたからである。そしてなによりも、従業員年金委員会がすべて会社の経営執行者のみによって構成され、組合や従業員の代表者が排除されていたところにも、実は大きな問題があったのである。⁽¹⁰⁾

(3) C W A の内部機構改革とその後の展望

これまでの記述によって、C W A の成立後も、実際の団体交渉においては依然としてA T Tの支配力が大きかったことは明白となったが、それに対処すべく、C W A の内部機構の改革がその後展開されていった。一九四七年設立時におけるC W A の組織規約は妥協の産物であって、それは、全国組合（これをinternational unionとするのは、C W A がカナダに多数の組合員を持っていたことによる）とローカル組合（local union）との間に地域 Division と称する中間組織が存在する三階層からなっており、地域 Division とローカル組合の間に市町会（council）等が追加される地域ではそれ以上となっていた。この地域 Division は、丁度ベル・システムの各地方会社と対応しており、その数は三九あって、そのほとんどがかなりの自治権を有し、それぞれ違った団体交渉、ストライキ、財務、大会の運営を行っていた。そこでC W A では、一九五〇年六月にオハイオ州クリーブランドで開催された第四回年次大会において、この内部機構を全国組合とローカル組合の二階層に整備し、地方直結のより強力な全

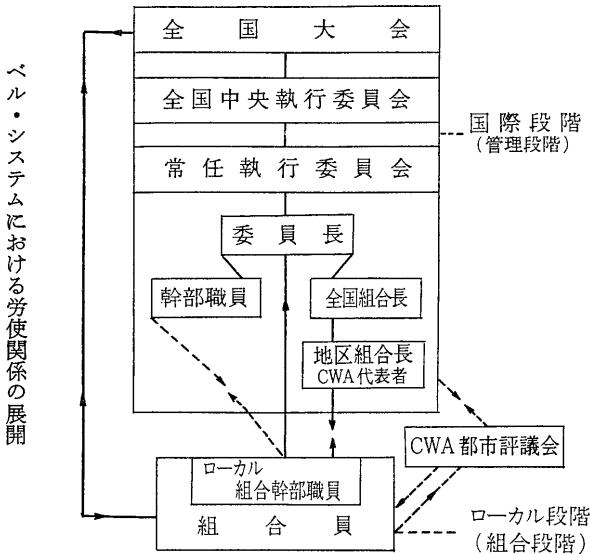
ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

国組織とする改革案が討議された。具体的には、地域 Division を廃して九つの地区 (district 例えば第九地区の如きは、ワシントン、オレゴン、ネバダ、カリフォルニアの四州を含む広汎なものであった) を設け、この地区を全国組合の行政的中間管理機構とし、その結果、全国組合大会はローカル組合の代議員のみによって組織されるというものである。しかし、地域 Division の排除によって自動的にすべての問題が解決したわけではなく、それに関連した多くの問題にも直面しなければならなかった。例えば、ローカル組合を地区 District の間にいかに割当てるか、また特定の地区内に限定できない A T T の長距離部門、W E 社の製造・販売・研究等の諸部門については、全国組合の中に全国的交渉単位を設けるといったことである。同様の問題が独立系電話会社についても存在したので、所属労働者のための団体交渉を監督する全国的交渉委員が設けられた。ローカル組合についていえば、その数は一、四〇〇に達し、種類も州規模、市規模、職業別組合、その他さまざまなものがあった。一九五一年四月のグランド・ラピドス (Grand Rapids) での第五回年次大会において、この二段階式の C W A 機構改革について賛否の論が戦わされた後、賛成一三五、〇〇〇、反対七五、〇〇〇で可決され、一般投票でも三対一の割合で承認された。⁽¹¹⁾

図表 X は、一九五〇年代末の C W A の内部機構を示したものである。⁽¹²⁾ 全国大会は、毎年一回開かれる。(但し、全国中央執行委員会または組合員の二〇％を代表し、且つローカル組合の二〇％を代表するものからの要求により、特別大会を開くこともあった) それは、ローカル組合から選ばれた代議員約二、〇〇〇名によって構成され、政策の決定、規約の解釈と修正等、重要事項の決定を行う。全国大会は組合民主化のために存在するもので、大会決定の政策が各地方において必ずしも実行されるとは限らず、上記二〇％の要求があれば無記名の一般投票を行い、過半数

図表X CWA の組織機構



- 注1.伝達と編成についての組織上のライン
 2. ——直接の組織上のライン
 3. 国際段階というのはCWAがカナダにたくさんの組合員を持っているからである。

(出所) 肥爪亀三『アメリカ電信電話事情』p.84.

で決するということもあり得る。全国中央執行委員会は、委員長、三人の副委員長と財務部長の幹部職員、および九人の地区組合長から成り、年に二回以上会議を開いて、ローカル組合からの要求によるストライキの承認、または規約の定むるところに従ってストライキを要求すること、その他、人事・会計等に関する重要事項の決定を行った。常任委員会は、地区組合長を除く委員長、幹部職員から成り、大会または全国中央執行委員会から与えられた事項を処理する。全国（交渉単位）組合長（National Director）というのは、ベル系ではWE社の営業部門、製造部門関係者とAT&Tの長距離部門従業員から一人ずつ選ばれて、団体交渉と苦情処理の監督をするのであり、非ベル系では、全国から一人を選んで共通の利害関係のある相互に関連する問題を担当した。地区組合長というのは、各地区の代議員によって選ばれるのであって、その地区の団体交渉、計画、方針等を監督する。都市評議会（City Council）というのは、ローカル組合が二つ以上ある都市において地区組合長の指揮の下に設けられるものであって、共通の問題を話し合い、組織の強化に役立つ

ベル・システムにおける労使関係の展開

ためのものであった。

CWAが目標としていたものは、ATTとの全国統一の企業別協約を結ぶことにあった。一九四六年に全国協約を締結したATTは、翌一九四七年には全国交渉を拒否し、当時の電話労働組合NFTWは傘下組合の自治権を承認していたため、各組合がつぎつぎに企業別協約を締結することを統制できなかった。かくして組合側は、先ず一九四七年にNFTWをCWAと組織変更し、一九五一年に地域Divisionを廃止して地区組織とし、さらに一九五七年には全国交渉達成のための第一歩として、新たに団体交渉政策委員会 (Collective Bargaining Policy Committee) を設置したのである。この政策委員会にたいして、各地区 District は八、〇〇〇人につき一名の代議員、ただし最低二名の代議員を送った。またATTの長距離部門、非ベル系、音声通信外の組織、WE社とベル研究所、航空通信などの五組織は、全国交渉組合長 (National Bargaining Unit Director) と称する一名づつの代議員を送った。全国組合委員長、地区組合長、前記の五組織の組合長は、政策委員会の委員となる。委員会是全国組合長を議長とし、各企業にたいする交渉案を作成する。またローカル組合員は、それぞれの交渉単位について交渉委員会 (Bargaining Committee) を選出した。この交渉委員会は、中央の団体交渉政策委員会が決定した協約案に沿って交渉し、妥結案は政策委員会の承認をうると同時に、組合員の一般投票による承認を必要とする。いかなる協約も、この交渉委員会によって全国組合の名で交渉され、ローカル組合は交渉権を有していなかったのである。

この団体交渉政策委員会で設定された交渉方式が、パターン交渉 (Pattern-Local Bargaining) であった。パターン交渉は二つの理由から生じた。その一つは、CWAがATTと企業別全国交渉を行うためには、ATTの従

業員をすべてCWAで組織することが必要であったが、ATT内にはすでにIBEWが相当の組合人員を有しており、AFL-CIOの不可侵協定によって、この吸収が不可能であったことであり、その二つは、一九五〇年のベル・システムについての上院の審査委員会において、ATTが持株会社として各地域の電話運営子会社の株式の三〇％以上を所有している場合には、持株会社と直接に組合が交渉しうるとする案が、少数意見として否定されたことによって、ATTとの交渉の途を絶たれたことにもとづいている。そこでパターン交渉の設定と実施によって、ATTに対し、企業別全国交渉の不可避性を事実をもって証明しようとしたのであった。団体交渉政策委員会、ATT内の交渉単位の最初の協約期間満了日の三カ月以前に開かれ、ここで執行委員会は協約案を提案する。各交渉単位は委員会の開期中に集合を開き、交渉委員会を選出し、協約案を具体化して政策委員会に提出する。政策委員会の審議が終ると、全国組合はパターン交渉体となる交渉単位を設定し、全国組合はこのパターン交渉に全力を注ぎ、全国組合長および執行委員会がこの交渉にあたる、この交渉が妥結し、組合員がこれを承認すると、妥結した協約は以後の全交渉の最低限のパターン (Floor or Minimum Pattern) となり、以後の全交渉はこの最低限以下で妥結することはできない。CWAのこのような団体交渉方式は、地域別企業については地区をつうじて企業別交渉を行っているが、全国的単一企業としてのATTとは企業別交渉をもたないという点で、特殊な事例を示していたといえる。⁽¹³⁾

以来、CWAはこのパターン交渉方式を何回となく繰返してきたが（例えば一九七一年の労働協約設定交渉において、CWAはWE社の一部およびチェサピーク・アンド・ポトマック電話会社の交渉単位をパターン・セッターとして指定した）、その後一九七四年に、CWAの中央交渉権はATTによって公式に認められるところとなった。この中央

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

交渉方式の採用によって、地方的色彩の強いいくつかの問題を除き、賃金、年金、労働時間、医療・厚生、労使関係等、多くの問題が公式に CWA 本部と AIT との中央交渉で取扱われるようになり、ここに集团的・協動的労使関係の一応の完成をみていた。しかし、最近の企業分割を契機として、再び CWA の組織力は大幅に低下し、また雇用不安なども高まって、ついには一九八三年八月には二日間に及ぶ長期ストが二年ぶりに発生するなど、ベル・システムの労使関係は目下極めて不安定な状態にあるのであり、それらの解明は今後の重要な研究課題といえるのである。⁽¹⁴⁾

- (1) J. Barbash, *op. cit.*, pp. 183—186.
- (2) J. N. Schacht, *op. cit.*, pp. 291—305.
- (3) Report, p. 23. Hearings, pp. 143—144.
- (4) J. Barbash, *op. cit.*, pp. 117—121.
- (5) J. Barbash, *ibid.*, pp. 94—113. J. N. Schacht, *op. cit.*, pp. 379—394.
- (6) Report, pp. 23—24. Hearings, pp. 314—315.
- (7) J. Barbash, *op. cit.*, pp. 142—153.
- (8) Federal Communications Commission, *Investigation of the Telephone Industry in the United States*, Government Printing Office, 1939. pp. 455—473.
- (9) J. Barbash, *op. cit.*, pp. 186—187.
- (10) Report, pp. 30—31. Hearings, pp. 79—84. 286. 288—289. 817—819.
- (11) J. Barbash, *op. cit.*, pp. 133—141.

(12) 肥爪亀三『アメリカ電信電話事情』電気通信協会、昭和三四年、八〇—九〇頁。

(13) 津田真澄『アメリカ労働組合の構造—ビジネス・ユニオニズムの生成と発展』日本評論社、昭和四二年、三八二—三八五頁。

(14) Thomas R. Brooks, *Communications Workers of America, The Story of a Union, Mason/Charter*, 1977. pp. 206—208, 227—245.

電気通信総合研究所『海外電気通信』一九八三年九月号、九七—九八頁。

四 結 語

以上、我々はこれまで、アメリカ上院法案第一四〇号（第八一議会第一会議）にもとづく労働公共福祉委員会の小委員会調査報告書「ベル電話会社の労使関係」と、その基礎資料となった公聴会記録を参考に、ベル・システムにおける労働組合CWAの成立過程、およびベル・システムの二大交渉目標である賃金構造と年金計画を中心に検討してきた。既述のごとく、ベル・システムにおける労働運動は一九三五年以降に本格化するが、その契機となったニューディール政策の中軸をなすワグナー法の制定は、その後のアメリカ労働運動全般を飛躍的に発展させたが、同時に労働の行過ぎという問題も生ぜしめた。このため、一九四三年六月には戦時労働争議法（War Labor Disputes Act）⁷ 通称スミス・コナリー法が制定され、これは一九四三年におけるルイスの率いる炭坑争議の勃発が直接の動機となっている。しかし本法の性格は、あくまで一九四七年六月を期限として制定された戦時特別立法であって、アメリカ労働法の主流を形成するものではなかった。従って第二次大戦の終結とともに、戦

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

時立法は大部分撤廃され、特に物価統制が解除されたため、各種の物価が急激に昂騰し、その結果、賃金引上げ要求に端を発するストライキが頻発した。特に、石炭・自動車・鉄鋼・鉄道および本稿で取上げた電話等の重要産業における大規模ストは、戦後のアメリカ経済界、ひいては一般大衆の生活に相当の動揺を与えた。しかもこの間にあって、資本の側は、全米製造業者協会 (National Association of Manufacturers) を中心にワグナー法の修正を唱え、積極的な世論の啓蒙運動を展開したため、情勢はますます労働側に不利な方向に傾きつつあった。こうした時、一九四七年六月に労使関係法 (Labor Management Relations Act) 通称タフト・ハートレー法が制定されたのである。ワグナー法は、産業不安ないし「商業の自由な流れ」に対する阻害の原因を使用者側の行為にのみ求め、これによって労働者の団体交渉権等を保護助長し、労使交渉力の不均衡を是正せんとしたのであるが、タフト・ハートレー法にあっては、むしろ労働側の勢力が使用者側のそれを凌ぎ、労使の均衡が従来とは逆に破られていると見たのである。従って、この新しい連邦労働法に対し労働側が終始反対してきたことは、ワグナー法に対し使用者側が繰返し反撃を試みたことと軌を一にしている。

こうした情勢を背景に、一九五〇年に先の小委員会がベル・システムにおける労使関係を公正な立場で調査したことはまことに意義深く、その多数意見を要約すると次の五つとなる。⁽¹⁾ ①地方のベル関連会社が、自立的組織であるというのは理論上ないし法的意味においてだけであり、それらは実際には、A T T の経営者によって完全に、直接的に支配された統合企業集団 (closely integrated corporate system) の一部門として機能している。②このA T T の支配的影響力は、ベル・システムの労使関係面においても直接的效果を持っている。③ベル・システムの統制は、全米規模の統一的賃金政策に反映されている。④A T T の調整的影響力は、ベル社の年金計画の事

例においてより明白である。⑤本報告書は、ベル・システムの経営者が組合のいう「一方的手段」によって、従業員と直接的に良好な関係を確立しようと努力する反面、これら従業員を代表する組合とは、良好な関係を保持する努力を全く示さない事例で満ちている。

そしてさらに、この小委員会は、ベル・システムにおける良好な労使関係の達成を支援するため、上院の労働公福祉委員会に対し次のごとき勧告を提言したが、それらは今日においても、いまだ未解決の問題として残されているのである。⁽³⁾①株式所有という経済的事実と、関係会社の取締役会および役員を選任という政治的事実によって、A T Tの支配力を排除することを期待するのは非現実的である。従って小委員会は、A T Tが部門や関係会社の交渉単位をこえた賃金や年金のごとき全国的問題について、組合と交渉すべきであると考えた。また、これに関連して、C W Aは小委員会に対し、一九四七年のタフト・ハートレー法第二条(2)項における「雇用者」(“employer”)に関する新しい定義の修正に異議を唱える。すなわち、ワグナー法が、それを直接または間接的に「雇用者のために行動する者」(“any person acting in the interest of an employer”)という表現を用いて定義していたため、雇用者の団体、例えば商工会議所が、ある雇用者の行動に外部から援助を与えて組合に対する干渉を試みた場合、そこに直ちに不当労働行為が成立すると認められていたが、タフト・ハートレー法の下では、このような場合に、商工会議所が「雇用者の代理人として行動する者」(any person acting as an agent of an employer)という新しい定義の中に含まれるかどうか、従って不当労働行為は成立するかどうかの問題となったのである。②ベル・システムにおける不良な労使関係の最大の要因として、六一七カ月、時には二年という長く引延ばされた団体交渉を指摘できるが、一九四七年のタフト・ハートレー法第八条(d)項はその原因となるので、小委員会は同項

ベル・システムにおける労使関係の展開

ベル・システムにおける労使関係の展開

の再検討を強く希望する。すなわち、ここでは団体交渉を次のように定義していた。「雇用者および被雇用者の代表が、適宜の時間に会合し、賃金・時間その他の雇用条件、協約または協約の下に発生した問題の折衝、および、当事者のいずれか一方の要求ある場合、成立した協約を内容とする成文契約の作成に関して誠意を以て交渉すべき相互の責務の遂行をいう。しかしながら、この責務は、いずれの当事者にも提案に同意することを強制し、または譲歩をなすことを要求するものではない。」これは、「雇用者が誠意を以て (in good faith) 組合の団体交渉に応ずることを要求するとともに、組合側にも誠意ある交渉態度を求め、また、協定の内容や条件それ自体を一方の側から他方に強制することは禁止されたため、組合側の交渉力は大いに弱められ、結果的に交渉の長期化をもたらしたのである。③小委員会は、一九四七年のタフト・ハートレー法第八条(c)項にみる「囚われの聴衆」(“captive audiences”)規定の無効を要求する。すなわち、同項は、「筆記・印刷・図解その他目に見える形で、見解・議論または意見を發表ないし流布することは、その表現になんら報復または暴力の威嚇もしくは利益の約束を含まざる場合は、この法律に規定する不当労働行為を構成せず、またその証拠事実となるものではない」と定め、例えば、ベル・システム従業員は、労働時間中に組合リーダーの中傷を聞くこと等を要求されていた。これは、言論の自由に対する従来の制限を緩和する趣旨によるものであり、ベル・システムにおける不良な労使関係の他の原因ともなっていたのである。④小委員会は、労働統計局 (United States Bureau of Labor Statistics) によって公表される賃金統計の適正化がはかられることを要求する。そのような統計は、適正な団体交渉にとってばかりでなく、議会が改善のために、どのような行動をとるべきかを決定するためにも必要であったのである。

(2) *ibid.*, pp. 31—34.

〈付記〉 本稿は、日本経営学会第五九回全国大会（昭和六〇年九月、松山商科大学）での報告に加筆したものである。